

Chapitre: 16

Histoire des intérimaires qui ont été gardés

Ou

Comment les opérateurs on trouvé une solution, là où le petit Patron

n'en n'avait pas

1990. 1^{ère} guerre du Golfe.
Crise de consommation, baisse des commandes.

La Fonderie avait petit à petit réduit la voilure, profité de la baisse d'activité pour repeindre, ranger, accélérer les plans de formation, mais courant février-mars ces mesures n'étaient plus suffisantes.

Il y avait, à l'époque, environ 300 membres à part entière de la tribu, et une trentaine d'intérimaires.

L'intérim a toujours été *l'antichambre de l'embauche* et un moyen de s'adapter aux nombreuses contraintes de notre Code du Travail, totalement inadapté au système libéral dans lequel la France vit!

Classiquement les intérimaires faisaient l'objet d'un contrat de 2 fois 3 mois à l'issue duquel les meilleurs bénéficiaient d'un contrat à durée déterminée d'un an, dans le cadre des lois du moment (contrat d'insertion, contrat de qualification etc.).

Ce système permettait de disposer ainsi de 18 mois de période d'essai réciproque avant une embauche définitive et le fameux contrat à durée indéterminée, qui dans notre pays est plus contraignant qu'un contrat de mariage car il est plus facile de divorcer que de se séparer d'un collaborateur.

Ces 18 mois étaient structurés avec des points de passages obligés, conformément au document interne joint « intégration des nouveaux ».

Donc face à la baisse d'activité, ne sachant que faire le petit patron décida de réunir toute l'usine pour tenter de trouver une solution, tous ensemble.

On lui avait fait un podium de quelques palettes.

Il expliqua à la tribu la situation, les mesures qu'on avait prises, l'état des stocks qui étaient plutôt pléthoriques et conclut son intervention en signalant qu'il y avait une trentaine d'intérimaires dont on pouvait se séparer très simplement, mais que c'était une bien triste mesure, une forme de ségrégation pour ces jeunes dont on voulait, à terme, faire des compagnons de travail !

Un jeu de questions/réponses s'instaura entre diverses solutions proposées et à un moment donné, Gérard, un ouvrier de la cinquantaine demanda :

" Et si on arrêta de travailler une semaine sans être payé, est-ce que l'on pourrait garder les intérimaires plus longtemps ? "

Ce à quoi Le Patron répondit que, effectivement, nous pourrions sans doute les garder un mois de plus voire plus longtemps, il faudrait faire le calcul, et que cela nous permettrait sans doute d'attendre la reprise qui forcément viendrait, puisque

nous savons tous que les crises de consommation basées sur des craintes collectives artificielles ne dureraient guère longtemps.

Après débat, il proposa à l'ensemble du personnel de procéder à un vote à main levée. Ce qui fut fait, et à sa grande stupéfaction, **toutes les mains sans exception se levèrent !**

Il décida donc d'arrêter la production pendant une semaine, que chacun resterait chez soi, mais que l'ensemble de l'encadrement et de la maîtrise travaillerait sans être payé pendant cette semaine, étant entendu que quand l'activité reviendrait, ils retravailleraient les uns et les autres des samedis complets pour récupérer les salaires perdus.

Ce qui fut fait dans les quelques mois qui suivirent.

Explication de texte:

Dans ce cas là, comme dans le cas des « 35 heures », ou dans maints autres cas, bien inconsciemment, le petit Patron avait reconnu son incompetence, et donné le pouvoir à ceux qui étaient en état de décider !

Chaque fois qu'il le fit, il ne fut jamais été déçu car le bon sens et la bonne volonté sont l'apanage de ceux qui **font** au quotidien.

Qui plus est à supposer que nous ayons pris cette décision avec les seuls délégués du personnel, la vendre au personnel eut été considéré comme une contrainte par celui-ci.

Cette démarche est une démarche d'humilité, car le petit Patron avait compris que le vrai management EST humilité.

INTEGRATION DES NOUVEAUX COMPAGNONS :

DEROULEMENT

J -	Sélection de l'intérimaire	Entretien d'évaluation de conformité au C.D.C défini par le leader demandeur	H Coquet
J -	1 ^{ère} visite	Visite sommaire des lieux. Prise de contact entre le leader et l'intérimaire.	Leader
Jour J	Accueil	Remise du badge, des EPI (sauf chaussures).	Leader
		Consignes SE suivant les fiches d'instruction FSE 421 et 422.	Usinage > Leader Fond. > P Jacquet
		Affectation du Tuteur.	Leader

		Prise de photos d'identité. Signature de la clause de confidentialité / de la charte des collaborateurs.	A Haudiquet A Haudiquet
+ 2 semaines	Connaissance des consignes QSE	Questionnaire QSE avec correction	Leader / Parrain productivité
Entre 2 et 4 semaines	Connaissance FAVI	Présentation des services connexes (administratif, commercial) Classeur avec messages à faire passer	A Haudiquet
- de 1 mois	Engagement moral	Par signature à rester au minimum 6 mois à FAVI pour bénéficier de la formation "5 jours".	A Haudiquet

1 mois	Formation "5 jours"	Culture FAVI / Les produits – les moyens – les services / Les outils de gestion de production / Amélioration QSE	J-P Lemaire
1 ^{er} jour de la formation	Attaché case FAVI	Remise d'une petite valise FAVI contenant stylo FAIV, bloc-notes FAVI, tee-shirt FAVI, le blason, une photo de l'usine, le livre de R Dumont, 10 cartes de visites.	Préparation par A Haudiquet / Remise par J-P Lemaire
Chaque soir	Restitution de la journée	Avec TBt ou PJ ou JC ou NL ou HS ou IS, AH, HC, les leaders des personnes en formation, les personnes qui sont intervenues dans la journée	Convocation des personnes par A Haudiquet et J-P Lemaire
	Histoire de FAVI	Exposé sur l'histoire de FAVI présenté par R Dumont avec dédicace de l'ouvrage écrit par Roland: "une vie et FAVI "	A Haudiquet
Dernier jour de la formation	QCM	De validation de la formation et du 1 ^{er} mois passé à FAVI	A Haudiquet et J-P Lemaire
2 mois après la formation ↓		Bilan de la formation > Comment l'intérimaire l'a vécu, ce qu'il a appris, ce qu'il en a retenu, les manques → Séances de Formation complémentaire	A Haudiquet